



تقرير

احتجاجات عمال مصانع كريستال عصفور







تقرير

احتجاجات عمال مصانع كريستال عصفور



تقرير

احتجاجات عمال مصانع كريستال عصفور

منصة العدالة الاجتماعية
SOCIAL JUSTICE PLATFORM



الحقوق محفوظة للمنصة للعدالة الاجتماعية

بموجب رخصة المشاع الإبداعي : نسب المصنف -

غير تجاري - منع الاشتقاق | الإصدار 4.0

www.sjplatform.org

فيما قبل ثورة يناير 2011، لا نجد لعمال كريستال عصفور احتجاجًا واحدًا بين الاحتجاجات. وذلك مع التنويه بأن الاحتجاجات لم تكن حكرًا على عمال القطاع العام وقطاع الأعمال العام، الذين احتجوا في مصانعهم، أو أرسلوا فريقًا منهم كي يفتersh رصيف مجلس الشعب في شارع القصر العيني بالقاهرة قبيل الثورة طوال 2010، بعد أن ظلوا لسنوات يحتجون في مصانعهم. وعلى سبيل المثال لا الحصر، سادت الاحتجاجات شركات الغزل والنسيج؛ مثل غزل شبين وشركات الغزل بالمحلة وزفتى والفيوم التابعة لقطاع الأعمال العام، وشركات أبو المكارم للصناعات النسيجية والتنمية الاقتصادية النسيجية والسويدي للكابلات وحديد عز التابعة للقطاع الخاص، ثم شركات النيل لحليج الأقطان وشركة الورق الاهلية، وشركة شرق الدلتا للنقل وشركة المطاحن بفروعها، والنصر للسيارات وكراكات الوجه القبلي التابعة لقطاع الأعمال العام. وتطول القائمة، وتكاد تعم جميع القطاعات، بعد أن أسفرت سياسات الإصلاح الهيكلي عن آثارها المدمرة. إذ توقفت مصانع وسرحت عمالة، وخفضت أجور، وسُحبت مكتسبات السنوات الماضية، مثل حصول العمال على نسبة من الأرباح.

أما بعد الثورة، فقد كانت الاحتجاجات أعم وأشمل، حين شعر المصريون أن باستطاعتهم الاحتجاج والحصول على حقوق لهم بعد أن زال عصر مبارك. ومن هنا، لم يكن احتجاج عمال مصانع كريستال عصفور استثناءً، لكنه لم يكن أيضًا كبقية الاحتجاجات، معبرًا عن الشكوى من سياسات الإصلاح الهيكلي أو من الإدارة السيئة للدولة، لكنه كان ضد سياسات مالك الشركة المهندس وليد عصفور بالأساس.

وتركزت الاحتجاجات في شهور قليلة، نوفمبر وديسمبر 2013، ومايو 2014، ثم توقفت بعدها تمامًا؛ إذ نجح مالك الشركة في التخلص من آلاف العمال خلال الاحتجاجات التي اجتاحت المصانع خلال هذين العامين. ولم تظهر للسطح فيما بعد على الإطلاق، نظرًا للقمع الوحشي لتلك الاحتجاجات، وحالات الفصل التي كانت جزاءً لمن يرفع صوته اعتراضًا، أو يطالب بحقوق مشروعة تم الاتفاق عليها؛ مثل العلاوة الدورية ونسبة من الأرباح السنوية.

ويبلغ عدد العمال رقمًا هائلًا في خمس مصانع متفرقة على أكثر من موقع، حيث وصل حسب الموقع الرسمي للمصانع على شبكة الإنترنت عام 2014 إلى 28 ألف عامل، مع ملاحظة أن العدد كان مذكورًا فقط في الموقع المدون باللغة الانجليزية، بينما خلى الموقع باللغة العربية من هذه التفصيلة.

والمعلومات الواردة فيما يلي عن المنشأة مأخوذة عن موقع الشركة باللغة الانجليزية : "كريستال عصفور شركة مصرية، وهي أحد أكبر شركات إنتاج الكريستال في العالم. وتعد كريستال عصفور حاليًا من أكبر مصنعي ومصدري الكريستال على مستوى العالم، بطاقة إنتاجية تتجاوز 100 طن يوميًا. وتصدر منتجاتها لأكثر من 50 دولة عبر العالم." ولا يتطرق الموقع بالطبع لما قد تؤاخذ عليه الشركة من استخدام الرصاص في إنتاج الكريستال.

وقد تأسست شركة كريستال عصفور في مدينة شبرا الخيمة عام 1961 على مساحة 2200 متر مربع، وبطاقة بشرية لا تتخطى 200 عامل، يستعينون بأدوات أساسية بسيطة. أما اليوم، توسعت شركة كريستال عصفور لتضم 5 مصانع بمساحة إجمالية تتجاوز 1.2 مليون متر مربع. ويعمل بتلك المصانع الخمسة أكثر من 28000 عامل من الرجال والنساء. وما زالت الشركة تحتفظ بمكانتها العالمية حتى اليوم.

ومع توسع الشركة في أعمالها، ظهرت الحاجة إلى الاستعانة بماكينات وأدوات لتصنيع مصممة بشكل خاص. وبناء عليه، تبنت الشركة استراتيجية تكاملية. حيث تصمم الماكينات والأدوات اللازمة للإنتاج وتطور وتصنع داخل مصانع كريستال عصفور لاستخدامها الخاص والمتميز.

في عام 2000، افتتحت كريستال عصفور قسمًا خاصًا لإنتاج قطع كريستال للاستخدام في صناعة الموضوعة بكافة قطاعاتها، من الأزياء والإكسسوارات والحلي والمجوهرات وقطع الديكور¹.

ولا يحوي الموقع الحالي للشركة أي معلومات تخص العمال، وإنما يعد بكامله موقعًا دعائيًا حول إنتاج الشركة وموقعها المتميز في تلك الصناعة وترتيبها في الصناعة عالميًا.

وقبل أن نبدأ في استعراض تفاصيل أيام الاحتجاج، نشير إلى ملمحين أساسيين. ظهر أحدهما في كل المواقع الإخبارية التي عالجت اعتصامات كريستال عصفور، ألا وهو استخدام الشركة لمعدن الرصاص في التلميع بنسب تفوق المسموح بها، وأدى هذا الأمر بكثير من عمالها للمرض، الذي أعقبه تدني القدرة على العمل، ثم الفصل بحجج مختلفة من الإدارة، رغم تشدها في الكشف الطبى على المتقدمين للعمل، كى يكونوا أصحاء تمامًا. أما الملمح المهم الثاني، فهو اتفاقية المفاوضة الجماعية التي وقعت في عهد وزير العمل الأسبق والقيادي العمالي -قبل توليه الوزارة- كمال أبو عيطة. وفي سابقة كانت الأولى من نوعها، حددت الاتفاقية مبالغ التقاعد بأقل مما حددها قانون العمل 12 لسنة 2003، وبذلك تجاهلت مصالح العمال، الشيء الذي لم يستفد منها إلا صاحب الشركة، أما العمال، فقد وجدوا أنفسهم أمام أمر واقع، وربما لم يفهموا الورطة جيدًا بسبب ظهور الوزير نفسه في الصورة، وكانوا يثقون فيه، وبسبب جهلهم بمواد القانون نفسها.

وعبر موقع منظمة الصحة العالمية، ندرك الخطر الداهم لهذا المعدن. حيث اعتبرته المنظمة واحدًا من عشرة معادن سامة تسبب أضرارًا للصحة العامة في مختلف أنحاء العالم، لدرجة حدت بالمنظمة إلى توفير المعلومات عن الرصاص لواضعي السياسات، بالإضافة للمعلومات التقنية وموارد الدعم عبر موقعها الإلكتروني. كما أشار الموقع إلى أن المنظمة تعكف حاليًا على وضع مبادئ توجيهية بشأن الوقاية من حالات التسمم بالرصاص وإدارتها، وإنها ستزود راسمي السياسات وسلطات الصحة العمومية والمهنيين الصحيين بإرشادات مدعومة بالبيانات عن التدابير التي يمكنهم اتخاذها لحماية صحة الأطفال والبالغين من التعرض للرصاص².

¹ الموقع الرسمي لشركة كريستال عصفور

<http://www.asfourcrystal.com/>

² الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية، الصفحة العربية

<https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/lead-poisoning-and-health>

الاحتجاجات

كانت أقدم الأخبار الواردة عنها على الفيسبوك، في صفحة "تمرد عمال كريستال عصفور". وتحدث فيها العمال عن مجمل مطالبهم وسلوك الإدارة معهم في شكل بيان بتاريخ 6 نوفمبر 2013، وفيما يلي ما نشر على الموقع:

"بدأ وليد خميس عصفور، صاحب شركة "كريستال عصفور"، حملة تسريح لعمال الشركة، عبر الفصل التعسفي أو الضغط لتقديم الاستقالة، وبالوقوف عن العمل أو تحويلهم للتحقيق بحجج واهية. وذلك بعد أن استطاع عشرات الآلاف من العمال، عبر ما يقارب من نصف قرن، أن يجعلوا منها أحد أكبر شركات إنتاج الكريستال في العالم، ذلك نتيجة مجهوداتهم وتضحياتهم.

وحيث وصل عدد من تم تسريحهم خلال شهرين إلى ما يزيد عن 1000 عامل، فلم تنته تجربة هؤلاء بفقدانهم لمصدر رزقهم فقط، بل أنهم خرجوا محملين بالأمراض نتيجة طبيعة عملهم، الذي يتسبب في الإصابة بالربو والغضروف، وأيضاً زيادة نسبة الرصاص بالدم، نتيجة تفاعل مادة الرصاص الموجودة بمخزن الرصاص داخل الشركة.

ويعتمد وليد عصفور ورجال إدارته على عدم وعي العمال بحقوقهم القانونية، وكذلك ضعف دور الرقابة الحكومية، في عدم توفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وعدم تعويض العمال عن إصابتهم وفقاً للقانون. ويستعين عصفور بجيش من الإداريين في تزييف وعي العمال، وتهيب الناشطين منهم، لمنعهم من الاحتجاج على أوضاعهم. وهو ما حدث في شهر يونيو الماضي، مع العمال المضربين من قسم "الجلي"، والمتضامنين معهم من الأقسام الأخرى، بسبب وفاة أحد زملائهم نتيجة زيادة نسبة الرصاص بالدم، والمطالبة بمنح أهله حقه في التعويض، وكذلك العمل على توفير وسائل تقيهم من الإصابة، وتحميهم من الخطر الذي بات يهدد أكثر من 18 ألف عامل يعملون بالشركة.

استخدمت إدارة الشركة أسلوب التهيب والترغيب حتى يفض العمال إضرابهم، واعدن ببحث الأمر، لكن ما حدث بعد ذلك هو حملة تنقلات شملت عدد من الأقسام بغرض الضغط على العمال. ليس هذا فقط، بل أنهم بدأوا في تحويل عدد منهم إلى التحقيقات بحجج مختلفة، بغرض نشر الرعب بين العمال، وإرسال رسالة مفادها: أن كل من تسول له نفسه ويحاول أن يحتج على أحواله، أو يطالب بحقوقه، ستطوله يد الإدارة.

ليس هذا فقط، بل مارست الإدارة حملة تصفية لعدد كبير من العمال بدأوها عقب عيد الفطر الماضي. حيث أعدوا استمارة لراغب الخروج والحصول على مكافأة هزيلة، وبالطبع دون تعويض عما أصاب العمال من أمراض نتيجة عملهم بالشركة. وشملت الحملة عمليات فصل تعسفي، وإنهاء عدد من العقود السنوية لعدد من العمال، قضوا فترة عمل بين "سنة 7 سنوات بالشركة". أما من يعملون بعقد دائم فقاموا بالضغط عليهم، إما بنقلهم لأماكن عمل غير مناسبة لسنهم أو طبيعة عملهم، أو حتى ظروفهم الصحية "التي تدهورت نتيجة طبيعة العمل"، أو عن طريق وقفهم عن العمل عبر تحقيق أو دون تحقيق وبدون ذكر أسباب، كذلك دون منحهم أي مستند يثبت قرار وقفهم عن العمل، وأدى كل هذا إلى تسريح ما يزيد عن ألف عامل خلال تلك الفترة.

كان لكل ذلك رد فعله على عدد كبير ممن تم تسريحهم، حيث بدأوا يسعون لمعرفة حقوقهم، وشكلوا نواة جبهة تستهدف حقوق عمال كريستال عصفور، خارج وداخل الشركة، وكذلك المواطنين المتأثرين بوجود سكنهم بمحيط الشركة، والذين أصيب عدد منهم بزيادة نسبة الرصاص، عن طريق استخدام

شتى الطرق الشرعية "قانونية واحتجاجية"، حتى يتمكنوا من الحصول على كامل حقوقهم من تعويضات، وتوفير وسائل سلامة وصحة مهنية، وكذلك حماية العاملين من بطش الإدارة وصاحب العمل وتجاهل المسؤولين وفساد الجهات الرقابية".³

ثم بدأت الاحتجاجات الفعلية بإضراب العاملين بمصنع بهتيم في 11 نوفمبر 2013 احتجاجاً على حملة تصفيتهم، التي بدأت منذ ما يزيد عن ثلاثة أشهر في "أغسطس 2013". حيث طالب العمال بضرورة وقف حملة التصفية المستمرة لهم، وعودة كافة زملائهم المجبرين على ترك العمل، وكذلك صرف كل المستحقات المتأخرة.

واجهت الإدارة الاحتجاج بالإغلاق لمدة يومين تحت مسمى الإجازة الرسمية، ثم ما لبث المهندس وليد عصفور أن أغلق مصنع بهتيم ومصنع كوبري أحمد عرابي بشبرا الخيمة لأجل غير مسمى في 16 نوفمبر 2013، غير عابئ بأثر هذا الإغلاق على العمال وأسرهم، ولا موضحاً كيف سوف يحصل العمال على مستحقاتهم المالية.⁴

و ذكرت إحدى العاملات بشركة كريستال، فرع بهتيم، إنها تعمل في الشركة منذ ما يزيد عن 12 عاماً، وإنها وصلت إلى مستوى مفتش جودة، إلا أنها فوجئت بإدارة الشركة تعيدها إلى العمل كعاملة إنتاج، مما أدى بالطبع إلى تأثر مرتبتها ونسبة الأرباح التي تحصل عليها. وكشفت العاملة عن أن الشركة بدأت سيناريو الاستغناء عن العاملات منذ ما يزيد على عام مضى. وأنهم فصلوا بالفعل مئات العاملات بسبب غياب لم يتجاوز عشرة أيام من أصل 21 يومًا يمثل معدل الإجازات الطبيعية للعمال. وفوجئت العاملات بصرف إدارة الشركة لهن عن العمل، وتهديدهن بالفصل الجماعي وإغلاق الشركة تمامًا.

و صرح أحد العمال بفرع عرابي بشبرا الخيمة، أن إدارة الشركة أوقفت عن العمل بسبب اعتراضه على نقله إلى قسم آخر يحتاج منه مجهود إضافي، لا يستطيع القيام به بسبب إصابته بتسمم الرصاص نتيجة للعمل بالشركة منذ ما يزيد عن 14 عاماً.

وإزاء موقف إدارة الشركة المتجاهل للمطالب والشكاوى، شكل العمال جبهة داخلية للدفاع عنهم. وزعت بياناً في ذلك الاحتجاج. وجاء فيه "إن إدارة الشركة تعمدت تجاهلنا، وتجاهل حقوقنا، بالرغم من أن العمال هم سبب جعل الشركة واحدة من أهم شركات تصنيع الكريستال في العالم. ومع ذلك، أخذت الشركة في تصفية العمال، على مدى الشهرين السابقين. ومثلما بدأوا بهؤلاء العمال، سيأتي الدور على البقية غداً". وأضافوا أن الشركة أهدرت حقوق العمال في الزيادات السنوية، وعدد ساعات العمل القانونية، وبدل الراحة، والإجازات الرسمية، وحتى حقوقهم في العلاج.⁵

³ موقع الفيسبوك، صفحة تمرد عمال كريستال عصفور بتاريخ نوفمبر،

<https://www.facebook.com/409427479184751/posts/413294452131387/>

⁴ اليوم السابع، احمد عبد الهادي بكير، 16 نوفمبر 2013

<https://www.youm7.com/story/2013/11/16/%D8%B5%D8%A7%D8%AD%D8%A8-%D9%83%D8%B1%D9%8A%D8%B3%D8%AA%D8%A7%D9%84-%D8%B9%D8%B5%D9%81%D9%88%D8%B1-%D9%8A%D9%82%D8%B1%D8%B1-%D8%BA%D9%84%D9%82-%D9%85%D8%B5%D8%A7%D9%86%D8%B9-%D8%A8%D9%87%D8%AA%D9%8A%D9%85-%D9%88%D9%83%D9%88%D8%A8%D8%B1%D9%89-%D8%B9%D8%B1%D8%A7%D8%A8%D9%89-%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%84/1346799>

⁵ جريدة المال، ايمان عوف، نوفمبر الثاني، 11 نوفمبر 2013

<https://almaalnews.com/%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%83%D8%B1%D9%8A%D8%B3%D8%AA%D8%A7%D9%84-%D8%B9%D8%B5%D9%81%D9%88%D8%B1-%D9%8A%D8%B6%D8%B1%D8%A8%D9%88%D9%86-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A8%D8%B3%D8%A8/>

ويمثل مصنع الرصاص الخطورة الأكبر. وهو أقدم مصانع شركة كريستال عصفور وأقلهم عمالة، إذ يبلغ عدد عمّاله حوالي ثلاثة آلاف عامل. وكان أهالي المنطقة المحيطة بالمصنع قد قدموا شكوى منذ عدة سنوات ضد مصنع الرصاص. فنقل عصفور المدخنة إلى مكان آخر متوار عن الأنظار، وأغلق البوابة المجاورة للأهالي. ثم تضاعف الإنتاج سرّاً بدون علم الأهالي المقيمين بمحيط مصنع الموت كما يسمونه. وبالمصنع مجموعة كبيرة من شباب العمال مبتوري الأطراف، ومنهم الذي يستخدم بخاخاً لتوسيع الشعب بالرئة، ومنهم الذي يحمل تقاريراً وتحاليلًا من وزارة الصحة، تفيد بأن معدل الرصاص في دمه 40% أو 50%، وتحاليل أخرى من معامل ترسل إدارة الشركة العمال إليها، تعطيهم تقاريراً بأن الرصاص في دمهم لم يتجاوز النسبة المصرح بها عالمياً، بعدما ترسل النتائج الصحيحة إلى إدارة الشركة.⁶

جدير بالذكر أن أثر الرصاص على الأطفال أخطر بكثير. وتخصص المواقع الإلكترونية دائماً جانباً كبيراً من المقالات المتعلقة بأثر هذا المعدن على الأطفال. كما ورد على موقع منظمة الصحة العالمية "يُخلفُ الرصاص عواقب وخيمة على صحة الطفل، وعند التعرض له بمستويات عالية فإنه يهاجم الدماغ والجهاز العصبي المركزي، ويسبب الغيبوبة والتشنجات، وحتى الموت أيضاً. وقد يُصاب الأطفال الناجون من التسمم الحاد بالرصاص بتخلّف عقلي واضطراب سلوكي".⁷

ومن المهم أيضاً معرفة أن مالك الشركة وقع ما يشبه الاتفاق مع المُصنّعين الصينيين للكريستال، يقضى باستيراد إنتاجه من خام الفصوص، "الحلى"، على أن يسري السعر الصيني على هذا المنتج، نظير احتكاره لتصنيعها في مصر. والسّر في الاتفاق، أن القوانين في الصين تمنع تجاوز استخدام نسبة 5% من معدن الرصاص المسئول عن إحداث اللمعة في تصنيع الكريستال، بينما تعجز الحكومة المصرية، وعلى رأسها وزارة الصحة ووزارة شؤون البيئة، عن ضبط النسب في مصر. حيث تصل في مصنع كريستال عصفور إلى 35% بشهادة العمال.⁸

وتضمنت التقارير الصحفية خلال نوفمبر وديسمبر 2013 كثيراً من التفاصيل حول الحالة الصحية للعاملين بالمصانع؛ حيث تركزت الإصابات في الأمراض المزمنة بالعمود الفقري، وخاصة في قسم الجلي كثيف العمالة، بسبب الأعمال الشاقة بهذا القسم،⁹ فضلاً عن الأعراض المرتبطة بالجهاز العصبي، مثل بطء الإدراك، وألم وخدر الأطراف، والصداع والأرق، والتغير في المزاج، والإحساس بطعم معدني بالفم، وفقدان الشهية. ويصل الأمر في الحالات الشديدة إلى تشنجات عصبية وغيبوبة. وهناك أيضاً أعراض مرتبطة بالجهاز الهضمي مثل الغثيان، والقيء، وآلام في البطن، كما يظهر أحياناً طيف أزرق حول اللثة، وأعراض تشير إلى فقر الدم، وانخفاض كمية السائل المنوي لدى الرجال، ومشاكل في الكلية. وكذلك يعاني العمال من أمراض الصدر، وهشاشة العظام، والانزلاق الغضروفي، بالإضافة إلى مئات حالات بتر الأصابع والأطراف.¹⁰

والغريب في الأمر أنه بدلاً من مواجهة مالك الشركة تلك الحالة من الإصابات والوفيات بتقليل نسب الرصاص المستخدم في التصنيع، أو محاولة توفير معدات السلامة والصحة المهنية للعمال، خاصة

⁶ وموقع الاشتراكى فى 25 نوفمبر 2013، خليل رزق،

<https://revsoc.me/workers-farmers/drb-ml-krystl-sfwr-drs-lmrk-wbdy-jdyd-lldl/>

⁷ موقع منظمة الصحة العالمية بالعربية، هامش 2

⁸ لقاء مباشر مع عمال كريستال عصفور أثناء احتجاج مايو 2014 قام بها الباحث شخصياً

⁹ مصطفى شلبى، موقع الاشتراكى، 12 نوفمبر 2013

<https://revsoc.me/workers-farmers/ml-sfwr-ywslwn-lt-sm-llywm-lthny/>

¹⁰ خليل رزق، موقع الاشتراكى، 25 نوفمبر 2013، مرجع سابق فى هامش 6.7

العاملين فى مصنع الرصاص، أو علاج الحالات التى يمكن علاجها، كان موقف مالك الشركة معاكس تمامًا، فكان يتحين الفرص للتخلص من العمال المرضى، ويتلاعب بنسب الرصاص فى الدم التى تظهر فى التحاليل، حيث يرسل العمال لمعامل معينة، غير معامل وزارة الصحة. كما جاء فى شهادة العمال (الهامش رقم 6). وزادت ميكنة المصنع من تردى الأحوال، بسبب عدم الحاجة لكل هذه الأيدي العاملة، وهو ما جاء أيضا بشهادة العمال (فى المصدر نفسه) .

وقال أحد العمال، طلب عدم ذكر اسمه، إن عصفور يطرد كل عام مئات العمال، الذين يتعرضون لإصابات عمل ويصابون بأمراض مزمنة، وأن معظم العمال يعملون بعقود مؤقتة، ويوقعون على استمارة 6 عند التعيين، ويساومون عند التصفية على مبلغ مقابل ترك الشركة، والتخلص منهم بسبب الإجازات المرضية والعمليات الجراحية التى تجرى لهم نتيجة الأعمال الشاقة وتلوث بيئة العمل.¹¹

وفى مواجهة حالات الفصل والاستغناء عن العمال، طالب أحدهم بتعيين من أمضوا 3 سنوات فى العمل، وزيادة الرواتب، وإعادة العمال المفصولين تعسفيًا، والتأمين الصحي لكل عامل.¹¹

وألحق العمال الإضراب الذى بدأ فى 11 نوفمبر، بوقفة احتجاجية أمام مبنى ماسبيرو فى 17 نوفمبر. حيث توجه المئات من عمال مصنع "كريستال عصفور" بشبرا الخيمة إلى منطقة ماسبيرو بالقاهرة، بسبب تجاهل مسؤولي المصنع لمطالبهم، المتمثلة فى وقف حملة الفصل التعسفي للعمال، التى شنتها إدارة الشركة، مع إضرابهم عن العمل منذ أسبوع كامل. وأكد العمال أنهم يعملون منذ سنوات طويلة بالمصنع حتى أصابتهم عدة أمراض، منها ارتفاع نسبة الرصاص فى الدم، وكان جزأؤهم الفصل. وكشف المحتجون أن لجنة من المصنع توقع كشفًا طبيًا متشددًا للغاية على الراغبين فى العمل، ثم "يلقون بهم فى الشارع مرضى بعد إصابتهم بأمراض خطيرة، بسبب تعرضهم لمادة الرصاص المستخدمة فى صناعة الكريستال". وطالبوا بوقف الفصل التعسفي، وبحقهم فى رعاية صحية واجتماعية، وحقهم فى الأرباح، إضافة إلى التثبيت. ولم يستجب وليد عصفور، رئيس مجلس إدارة الشركة لمطالب العاملين، وقرر إغلاق المصنع لأجل غير مسمى، ليقرر العمال فى المقابل استمرار الإضراب والاعتصام أمام المصانع لحين تحقيق مطالبهم.¹²

وكان للعاملات أيضًا مطالبهن؛ ففي حوار مع عاملات مصنع كريستال عصفور ببهتيم، الذى تقدر نسبة العاملات به 80% من إجمالي العمالة بالمصنع، ذكرت أكثر من عاملة أن ظروف العمل كارثية، بداية من الرقابة الصارمة على الملابس التى ترتديها العاملات، ومرورًا بالجزاءات الواقعة عليهن، والتي تصل أحيانًا لخصم كامل المرتب، ووصولًا لعدم تحديد معيار للترقيات، إلى جانب ظروف الإنتاج القاسية. وأوضح أن لكل عاملة نسبة معينة من الإنتاج يجب تحقيقها، وإذا لم تنتجها لن تحصل على أي مرتب خلال الشهر، حتى لو لم يقل إنتاجها عن هذه النسبة سوى 1%. فقط. ويذهب كل إنتاجها هذا الشهر لصاحب المصنع بلا أي مقابل. وبهذا يتم تجاهل الظروف المتغيرة للعاملات أو الأعطال فى الماكينات أو أية ظروف طارئة. هذا عدا ضعف المرتبات التى تتراوح بين 300 جنية و1200 للمشرفات.

وكان من بين مطالب العاملات تحسين أوضاع الحضانة، حيث يوفر المصنع حضانة للعاملات، إلا أنها مكدسة بالأطفال، وبمجرد اشتباه المشرفة فى أي مرض لدى طفل، ترسله لأمه لتأخذه ويفرض عليها

¹¹ مصطفى شلبي، مرجع سابق فى هامش 9

¹² موقع الوطن، حسن صالح، 17 نوفمبر 2013

<https://www.elwatannews.com/news/details/357060>

اليوم إجازة، الأمر الذي لا تتهاون فيه الإدارة. والإدارة قادرة على الفصل التعسفي لمن تتجاوز أيام غيابه 20 يومًا، حتى وإن كان الغياب لسبب مرضي. وبالرغم من هذا التدقيق الشديد والصرامة مع الأمراض، إلا أن تكديس الحضانة يجعل تفشي الأمراض بين الأطفال شيئًا حتميًا.

وكانت إحدى شكاوى العاملات من الرقابة الصارمة على الزي، والتي لا تعطى أي حرية للعاملة في الحركة وفي الاختيار أساسًا؛ حيث تفرض الإدارة على العاملات (العاملات فقط دون الإداريات) زيًا معينًا هو العباءة والإيشارب، وتمنع استخدام أي مساحيق تجميل منعًا باتًا، وتخضع العاملات لرقابة المشرفات، اللاتي يستطعن توقيع جزاءات مادية قد تصل للحرمان من المرتب كاملاً إذا لم يتناسب زي العاملة مع "القواعد". وهذه القواعد غير محددة ونسبية، مما يترك الفرصة للتلاعب في بعض الأحيان؛ فقد ترى مشرفة ما أن هذه العباءة "ضيقة" فتجاري العاملة بما تراه مستحقًا لهذا الجرم! ومرة أخرى، يصب الخصم نتيجة هذا الانضباط الشكلي الذي يفرضه صاحب المصنع في مصلحته، إذ يحصل على إنتاج "ببلاش"¹³.

- وتركزت مطالب العمال في مجمل الاحتجاجات، وعلى سبيل المثال في نوفمبر 2013، فيما يلي:
- تحسين أوضاعهم المالية بزيادة المرتبات الأساسية للعاملين مثل الموظفين والإداريين إلى 2500 جنيهاً.
- عودة العمال المجبرين على الاستقالة بدون وجه حق.
- تحويل العقود المؤقتة إلى عقود دائمة.
- صرف بدل تلوث للعاملين بالشركة مثل الموظفين والمهندسين.
- فصل النظام العلاجي للعاملين وتحويلهم إلى مستشفى النيل للتأمين الصحي (توجد عيادة بالشركة بها بعض الأطباء صغار السن والخبرة، لا يعترفون بإجازات التأمين الصحي ولا علاجه، ويجبرون العامل على العمل حتى أثناء مرضه، مع كتابة تقارير طبية مضللة لحساب صاحب المصنع).
- إغلاق مصنع الرصاص بالشركة لأنه أدى إلى وفاة أكثر من عامل ويضر السكان المحيطين به.
- تقليل نسبة التلوث بالشركة عن طريق مراقبة وزارة البيئة على المصنع، الغائبة أصلاً.
- صرف المنح بأثر رجعي من عام 2008.
- إلغاء الوردية الثالثة.
- منح العاملين إجازة يومي الجمعة والسبت مثل باقي الشركات.
- توزيع الأرباح في نهاية العام بدلاً من صرفها مجزأة مع المرتب.
- توفير وسائل المواصلات أسوة بالموظفين والإداريين.¹⁴

¹³ موقع الاشتراكي، عيبر يحيى، 5 ديسمبر 2013.

<https://revsoc.me/workers-farmers/mlt-krystl-sfwr-lntj-blmlyyn-wlmrtb-blmlym/>

¹⁴ المطالب واردة في خبرين نشر الأول في موقع اليوم السابع، رباب الجالي ومحمد قاسم وآخرون، 17 نوفمبر 2013،

<https://www.youm7.com/story/2013/11/17/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%AA%D8%AC%D8%A7%D8%AC%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%A6%D9%88%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D8%B6%D8%B1%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D9%81%D8%B8%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%85%D8%B1%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%B9%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D9%85-%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%83%D8%B1%D9%8A%D8%B3%D8%AA%D8%A7%D9%84-%D8%B9%D8%B5%D9%81%D9%88%D8%B1-%D8%A8%D8%B4%D8%A8%D8%B1%D8%A7/1349112>

والثاني في موقع الاشتراكي في 25 نوفمبر 2013، خليل رزق،

<https://revsoc.me/workers-farmers/drb-ml-krystl-sfwr-drs-lmrk-wbdy-jdyd-lndl/>

ولم تتوقف الاحتجاجات إلا بعد عقد اتفاقية جماعية برعاية وزارة القوى العاملة، وبحضور وزير القوى العاملة الأسبق، كمال أبو عيطة، فى 19 نوفمبر 2013¹⁵. وتوصل الأطراف إلى تلك الاتفاقية بعد جلستي تفاوض، ونصت بعد الدعاية، التى تؤكد على أهمية التفاوض بديلاً عن الاحتجاج لاستقرار علاقات العمل وزيادة الإنتاج، على أن يكون الإضراب وفق شروط وأحكام قانون العمل، الذى يقيد حرية العمال أصلاً في الإحتجاج. أى كانت الدعاية تمهيداً لما سوف يقع على العمال فى البنود اللاحقة من الاتفاقية، ولنستعرض الاتفاقية بنصها:

- رغبة كل من الطرفين في تسوية نزاع العمل الجماعي الذي ثار في الفترة الأخيرة بينهما، حرصاً منهما على استقرار علاقات العمل وزيادة الإنتاج، وتحقيق شروط وظروف عمل أفضل للعمال.
- التأكيد على وجوب سلوك طريق المفاوضة الجماعية، لتسوية أي نزاع ينشأ بين الطرفين، وفي حالة قيام العمال بإضراب عن العمل، غير منظم طبقاً للشروط والأحكام الواردة بقانون العمل، يحق للطرف الأول اتخاذ جميع الإجراءات القانونية تجاه العمال، وفقاً لأحكام المادة (69) من قانون العمل 12 لسنة 2003 .

ورغم نص الاتفاقية على الموافقة على المطالب الخاصة بتجديد العقود المنتهية فى ديسمبر 2013، وتحديد نسبة العلاوة الخاصة لعام 2012 بنسبة 7% من الأجر الأساسي التأميني لجميع العاملين بالشركة اعتباراً من 1-1-2014، بخلاف العلاوة الدورية لعام 2014 بنسبة 7% من الأجر الأساسي التأميني المقررة بنص المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل 12 لسنة 2003، إلا أنها اشترطت فى بند الأرباح أن تصرف بعد الانتهاء من القوائم المالية ونتائج أعمال السنة المالية، ويكون هناك أرباح حقيقية، حتى تصرف حصة العاملين فيها طبقاً لأحكام القانون، وحيث يستطيع أى محاسب قانوني إثبات أن الشركة لا تحقق أرباحاً، يذهب هذا البند بالتالى أدراج الرياح كما سوف نرى فى احتجاجات مايو من 2014.

إلا أن الظلم الكبير الذي طال العمال المصريين عن العمل وفق هذه الاتفاقية، هو تقليل مكافأة نهاية الخدمة من شهرين عن كل عام، كما ينص قانون العمل 12 لسنة 2003، إلى 2000 عن كل سنة خدمة وبحد أقصى 30000 جنيه. وبحسبة بسيطة، ومن واقع أجور ثلاثة عمال مفصولين، وفقاً لما تضمنته شهادتهم فى 2014¹⁶، يتراوح شامل المرتب الشهري لهم بعد الاستقطاعات بين 1300، 1800، 1900 جنيهاً، أى أن قيمة التعويض المتمثل فى شهرين من الراتب الشامل عن كل سنة خدمة للعمال الثلاثة سوف يكون 2600، 3600، 3800 على التوالي، وهو بالتأكيد أكثر مما تضمنته الاتفاقية المشار إليها عليه. أى أن الاتفاقية تغاضت عن ذلك، وحددت المكافأة بمبلغ 2000 جنيه عن كل سنة خدمة. حيث نصت، برعاية وزير العمل الأسبق المنوط به تطبيق القانون قبل أى شئ، على أنه (في حالة عدم رغبة الشركة في تجديد التعاقد مع العامل، يتم تعويض العامل الذي لا يتم تجديد عقد عمله- عقود محددة المدة- بواقع 2000 جنيه (ألفي جنيه) عن كل سنة خدمة فعلية، وبحد أقصى 30000 جنيه (ثلاثين ألف جنيه)، وذلك بشرط ألا يرتكب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها فى المادة 69 من قانون العمل 12 لسنة 2003). وكما يتضح، لم تكف صياغة البند بتجاوز قانون العمل فى قيمة التعويض، بل ربطته بعدم ارتكاب العامل للمخالفات الوارد ذكرها فى قانون العمل نفسه، وفى معظمها مخالفات فضفاضة يمكن تليقها للعامل إذا رغب صاحب العمل فى فصله وعدم تجديد

¹⁵ الوقائع المصرية، الاتفاقية الجماعية بين عمال كريستال عصفور وإدارة الشركة بتاريخ 19 نوفمبر 2013.

<https://manshurat.org/node/9090>

¹⁶ شهادات عمال مفصولين تم تسجيلها شخصياً مع الباحث فى احتجاجات 2014

عقده. فمثلاً فيما يتعلق بإرتكاب العامل لخطأ جسيم ينتج عنه أضرار لصاحب العمل، ستكون بساطة الخطأ أو جسامته أمراً نسبياً وغير قابل للحساب الدقيق في معظم الأحيان. وسيكون الشيء نفسه بالنسبة لمخالفات مثل تكرار العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، أو ثبوت إفشاء العامل أسرار المنشأة. وبالفعل، حدث هذا أثناء الاحتجاجات، عندما عبر العمال عن سخطهم، وتحدثوا عن ظروف العمل القاسية والمجحفة، وبموجب هذا البند المطاط في قانون العمل، قد تجد الإدارة هذا التعبير عن الرأي سبباً يمكنها من فصل العامل بهذه المكافأة الهزيلة. وجدير بالذكر أن مسببات الفصل في قانون العمل وردت في المادة 69.

ونلاحظ مشكلة شبيهة في البند الثاني من الاتفاقية، المؤكد على وجوب سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتسوية أي نزاع ينشأ بين الطرفين، وفي حالة قيام العمال بالإضراب عن العمل غير المنظم طبقاً للشروط والأحكام الواردة بقانون العمل، يحق للطرف الأول اتخاذ جميع الإجراءات القانونية. فبالنظر إلى شروط الإضراب القانوني الواردة في المادة 192 من قانون العمل، نجد أنها في الحقيقة تجعل أي إضراب غير قانوني. إذ تنص على: للعمال حق الإضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، (...) وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية، بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية، بأغلبية ثلثي عدد أعضائه، إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول (...). فهل يمكن لعمال يحتجون على سياسات رجل أعمال بحجم وليد عصفور، وفي ظل اتحاد عمال حكومي لم ير في تاريخه إلا إضراباً وحيداً وفقاً للقانون، هو إضراب عمال طنطا للكتان في مايو 2009¹⁷، هل يمكن لهؤلاء العمال الإضراب بعد موافقة النقابة العامة وإخطار مالك المصنع؟ وفي الرد على السؤال مسوغ جاهز لصاحب العمل في فصل العمال المعارضين الذي يرغب في فصلهم، أو المرضى الذين يمكن بسهولة الصاق تهمة الاحتجاج بهم، أو إفشاء أسرار العمل كما أشرنا من قبل.

وشملت الاتفاقية أيضاً توفير عمل مناسب لذوي الاحتياجات الخاصة طبقاً للقانون رقم 39 لسنة 1975، أما بشأن المصابين والعائدين من لجان العجز، فيتم تدبير عمل مناسب لهم في حدود الوظائف المتوفرة بالشركة. الأمر الذي لا يحدث، حسب شهادة أحد العمال بفرع عرابي بشبرا الخيمة؛ إذ أوقفته إدارة الشركة عن العمل بسبب اعتراضه على نقله إلى قسم آخر يحتاج منه مجهوداً إضافياً، الأمر الذي لا يستطيع القيام به بسبب إصابته بزيادة نسبة الرصاص نتيجة للعمل بالشركة منذ ما يزيد عن 14 عاماً.¹⁸

ولا تمثل الاتفاقية التي رعاها الوزير الأسبق كمال أبو عيطة، الظلم الوحيد الذي وقع على العمال. فقد أوردت بعض المواقع الصحفية ما صرح به الوزير إبان الأزمة ملقياً اللوم على عمال كريسستال عصفور لافتقاد الثقة بين العمال وممثليهم في المفاوضات، مما حدا بالعمال إلى رد الهجوم للوزير، واصفين إياه بالفشل في حل أزمته وإلقاء اللوم عليهم بدلا من الاعتراف بفشله في حل الأزمة. وأكد العمال أنهم على قلب رجل واحد.¹⁹

¹⁷ موقع المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، يونيو 2010

<https://ecesr.org/%D9%85%D8%B1%D8%A7%D9%81%D8%B9%D8%A9-%D9%85%D8%AD%D8%A7%D9%85%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B1%D9%89-%D9%84%D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A5/>

¹⁸ جريدة المال، إيمان عوف، نوفمبر 2013، مرجع سابق في هامش 5

¹⁹ موقع الموجز، 18 نوفمبر 2013،

احتجاجات مايو 2014

عاد عمال شركة كريستال عصفور إلى الإضراب عن العمل من جديد في مصنع رقم 1 ومصنع رقم 3 بشبرا الخيمة، احتجاجاً على رفض مجلس إدارة الشركة تنفيذ الاتفاقية التي عقدها مع كمال أبو عيطة وزير القوى العاملة الأسبق، بتوزيع أرباح سنوية للعمال على أساسي المرتب عن العام 2013، إذ رأوا أن مسؤولي الشركة رجعوا في وعودهم التي تم الاتفاق عليها لفض الإضراب الأول، الذي شهدته الشركة أواخر العام الماضي 2013. وقد علقت الشركة خطاباً مفاده أنها لم تتمكن من تحقيق مكاسب خلال الفترة من 1/1 وحتى 31 / 12 / 2013، بسبب الظروف التي تمر بها البلاد. ولذلك على العمال الشرفاء والمخلصين الانتظار حتى تتحسن ظروف الشركة في الأعوام القادمة، فقرر العمال الدخول في اعتصام مرة أخرى.²⁰

وهو ما أكدته أيضاً موقع بوابة الأهرام مضيفاً إن الشركة نشرت بياناً من مجلس إدارة الشركة، يوضح استجابته لمطالب العمال وتحقيق مطالبهم وتحسين أحوالهم المادية. الشيء الذي لم يحدث خلال العام الماضي بسبب ظروف البلاد وإضراب العمال.²¹ إذ لم يكتف البيان بإرجاع الخسائر للظروف التي تمر بها البلاد، بل إلى إضراب العمال الذي لم يستمر سوى أسبوع من شهر نوفمبر 2013!!!!

<https://www.elmogaz.com/print~110993>

²⁰ موقع مبتدا، ماريان ميشيل، 18 مايو 2014.

<https://www.mobtada.com/details/191085>

²¹ بوابة الأهرام، 18 مايو 2014.

<https://gate.ahram.org.eg/News/492750.aspx>